

Rechtliche Rahmenbedingungen des systemischen Coachings in Deutschland

Abschlussarbeit von Wolfgang Hardt zur Systemischen Coaching Ausbildung
(Februar 2026)

1. Zusammenfassung

Systemisches Coaching ist in Deutschland rechtlich nicht als eigener Beruf geregelt und basiert daher auf allgemeinen gesetzlichen Vorgaben. Die Berufsbezeichnung systemischer Coach ist nicht geschützt. Die Qualität wird vor allem durch freiwillige Standards von Berufsverbänden gesichert. Zentral ist die Abgrenzung zur Psychotherapie. Ein systemischer Coach darf keine Diagnosen stellen oder psychische Störungen behandeln; Verstöße können straf- und zivilrechtliche Folgen haben. Das Coaching ist grds. als Dienstleistung einzuordnen, wodurch kein (gewährleistungsrechtlicher) Erfolg geschuldet wird. Bei Online-Buchungen durch Verbraucher gelten Fernabsatzregeln einschließlich Widerrufsrecht. Die Beachtung des Datenschutzes und der DSGVO ist immanent, da systemische Coaches häufig sensible personenbezogene Daten verarbeiten. Werbung darf nicht irreführend sein, insbesondere sind Heil- und Erfolgsaussagen untersagt. Bei der Verwendung einer Website müssen Impressumspflichten und Cookie-Einwilligungen erfüllt werden. Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Anforderungen sind insgesamt zu beachten. Systemisches Online-Coaching sollte hingegen - auch nach neuester BGH-Rechtsprechung - nicht dem Fernunterrichtsschutzgesetz unterfallen, weil keine Wissensvermittlung im Vordergrund steht. Insgesamt haben Systemische Coaches bei Ausübung ihrer Tätigkeit also eine Vielzahl von Rechtsvorschriften zu beachten. Nachfolgend werden die maßgeblichen Aspekte überblicksartig dargestellt.

2. Prolog, Einleitung und Kontext

Veränderungsdruck ist immer auch dort, wo Leidensdruck herrscht. Wenn beispielsweise auch Rechtsanwälte auf ihre tägliche Arbeit schauen, die Bedürfnisse ihrer Mandanten oder die Wünsche ihrer Mitarbeiter, sehen sie vielleicht, dass ein immer weiter so ggf. nicht geht. Rechtsanwälte glauben gerne, dass sie auch in eigener Sache ihr bester Coach sind.¹ Vielleicht sind sie es gerade aber auch nicht und sollten offen für ein systemisches Coaching sein.

Systemisches Coaching ist eine professionelle Form der Begleitung, die Menschen bei persönlichen oder beruflichen Entwicklungen unterstützt. Gesetzlich definiert ist der Begriff „Coaching“ nicht; entsprechend fehlt ein einheitliches Berufsbild. Systemischer Coach ist auch keine geschützte Berufsbezeichnung, so dass sich jede Person so nennen kann, unabhängig von Ausbildung oder Qualifikation. Entgegen landläufiger Meinung ist systemisches Coaching keine klassische Beratung, sondern die Selbstorganisation des Coachee steht im Mittelpunkt. Der Coach erteilt daher grds. keinen Rat, sondern begleitet und unterstützt den Coachee bei der Realisierung eines

¹ Vgl. Gesine Reiser, Coaching - wann braucht ein Anwalt, eine Anwältin einen Coach? AnwBl 2019, 470.

Veränderungswunschs oder bei der Lösung eines herausfordernden Problems. Ein professioneller Coach setzt hierbei Methoden ein, die es dem Coachee ermöglichen, Sachverhalte oder Herausforderungen unter einem anderen, neuen Blickwinkel zu sehen („Perspektivwechsel“). Das Vorherrschen beratender Elemente im Coaching hätte hingegen eine Beschränkung und im schlimmsten Fall gar die Verhinderung der durch Coaching intendierten Selbstlernkompetenz zur Folge und würde somit eine nachhaltige Erfolgssicherung von neu entwickelten Handlungsalternativen behindern.²

Die meisten Coaches beginnen ihre Tätigkeit als Einzelunternehmen oder mittels Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR). Seltener erfolgt eine Tätigkeit im Rahmen einer GmbH. Auch lassen sich Coaches finden, die unter der Gesellschaftsform der Unternehmungsgesellschaft (UG) oder der aus England stammenden Limited firmieren.³ Auf die rechtlichen Zusammenhänge bei Nutzung von Gesellschaftsformen (wie eine GmbH) wird im Nachgang nicht weiter eingegangen, sondern der systemische Coach als klassischer Einzelunternehmer näher beleuchtet.

3. Selbstregulierung durch Coaching-Verbände

Obwohl der Staat bisher auf eine gesetzliche Regelung des Coaching-Berufs verzichtet hat, existiert in Deutschland eine aktive Selbstregulierung durch Berufsverbände. Mehrere Verbände setzen Qualitätsstandards und haben Ethikrichtlinien implementiert, um ein professionelles Niveau sicherzustellen. Zu den wichtigsten Verbänden zählen der Deutsche Bundesverband Coaching e.V. (DBVC), der Deutsche Coaching Verband e.V. (DCV), der Deutsche Verband für Coaching und Training (dvct) und internationale Organisationen wie die International Coach Federation (ICF) mit deutscher Sektion. Diese Verbände sowie auch lokale Industrie und Handelskammern haben teils Zertifizierungsverfahren etabliert.

4. Abgrenzung zur Psychotherapie

Ein zentrales rechtliches Thema ist die Grenze zwischen Coaching und heilkundlicher Psychotherapie. In Deutschland sind Tätigkeiten, die auf die Heilkunde an der Psyche abzielen, streng reguliert.

Auf der einen Seite regelt das Psychotherapeutengesetz (PsychThG) die Ausübung der Psychotherapie. Psychotherapie ist dort definiert als „jede mittels wissenschaftlich anerkannter psychotherapeutischer Verfahren vorgenommene Tätigkeit zur Feststellung, Heilung oder Linderung von Störungen mit Krankheitswert“ (vgl. § 1 Abs. 3 PsychThG). Psychotherapie im gesetzlichen Sinn dürfen deshalb nur Approbierte wie

² Böhle, Personalmanagement/Scholer, 2. Aufl. 2022, § 7 Rn. 206 f.

³ Vgl. Graf, Wie seriöse Coaches erkennen? BC 2022, 222.

Psychologische Psychotherapeuten ausüben. Ausgenommen sind psychologische Tätigkeiten zur Aufarbeitung und Überwindung sozialer Konflikte oder für sonstige Zwecke außerhalb der Heilkunde (§ 1 Abs. 3 S. 3 PsychThG). Diese Ausnahme beschreibt folglich das Feld, in dem sich das systemische Coaching bewegen darf. Systemisches Coaching adressiert deshalb per Definition keine Störungen mit Krankheitswert, sondern wendet sich an gesunde Personen mit Entwicklungsanliegen wie beispielsweise die Verbesserung der Kommunikation, Umgang mit Stress, Karriereplanung oder Lebenskrisen meistern ohne klinische Diagnose. Das Heilpraktikergesetz (HeilprG) stellt zudem klar, dass eine Ausübung der Heilkunde ohne Erlaubnis verboten ist (§ 1 HeilprG). Heilkunde umfasst jede berufs- oder gewerbsmäßige Tätigkeit zur Feststellung, Heilung oder Linderung von Krankheiten oder Leiden bei Menschen. Das betrifft psychische Erkrankungen genauso wie körperliche. In diesem Kontext darf ohne Heilpraktikererlaubnis keine Tätigkeit ausgeübt werden, die als Behandlung einer psychischen Krankheit verstanden werden kann.

Für systemische Coaches heißt das, dass diese keine Diagnose stellen und keine Behandlung von psychischen Störungen vornehmen dürfen. Was ein Coach hingegen darf, sind all jene Interventionen, die unterhalb der Krankheitsschwelle liegen oder auf Konfliktbewältigung außerhalb der Heilkunde zielen. Wenn ein Coach dennoch – etwa aus Unkenntnis oder Fahrlässigkeit – Heilkundetätigkeiten vornimmt, drohen harte Konsequenzen. Strafrechtlich kann ein Verstoß gegen § 5 HeilprG vorliegen, der Strafraum umfasst eine Geldstrafe oder eine Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr. Ordnungsbehördlich kann die Gesundheitsbehörde zudem die Tätigkeit untersagen. Zivilrechtlich ist der Vertrag mit dem Coachee gemäß § 134 BGB nichtig, weil gegen ein gesetzliches Verbot verstoßen wurde. Der Coach kann deshalb kein Honorar verlangen und bereits gezahltes Honorar muss erstattet werden. Kommt der Coachee durch die unbefugte Behandlung zu Schaden, haftet der Coach ggf. auf Schadensersatz und Schmerzensgeld.

5. Abgrenzung zu Rechtsdienstleistungen

Rechtsdienstleistungen dürfen nur von Personen mit entsprechender Erlaubnis erbracht werden wie typischerweise Rechtsanwälte. Allerdings erlaubt § 5 RDG „Rechtsdienstleistungen im Zusammenhang mit einer anderen Tätigkeit als Nebenleistung“ unter gewissen Bedingungen. Das heißt, ein Nicht-Jurist darf im Rahmen seiner Haupttätigkeit gewisse rechtliche Hinweise geben, sofern diese untergeordnet sind und zum Gesamtbild der Leistung gehören. Aufgrund der typischerweise persönlichkeitsbezogenen Aufgabenstellung des systemischen Coachings sollten Rechtsdienstleistungen regelmäßig nicht damit verbunden sein und die Anbieter von Coaching in aller Regel auch nicht über Rechtskenntnisse verfügen, die über diejenigen eines Durchschnittsbürgers hinausgehen. Dementsprechend wird es

beispielsweise bei einer Person mit Herausforderungen in ihrem Arbeitsumfeld nicht darum gehen, ob und unter welchen Voraussetzungen die Person bestimmte Rechte oder Ansprüche geltend machen kann oder ob z.B. das bestehende Anstellungsverhältnis gekündigt werden kann, sondern darum, in welcher Weise die betreffende Person durch eine Änderung ihres eigenen Verhaltens oder eine Einwirkung auf ihr Umfeld eine Besserung ihrer Situation herbeiführen kann. Coaching mag zwar am Ende auch zu dem Ergebnis führen, dass nur eine Beendigung des Anstellungsverhältnisses zu der gewünschten Besserung führen kann, darf sich dann aber nicht auf die mit der möglichen Kündigung verbundenen Rechtsfragen erstrecken. Generell werden die Anbieter von Coaching also kaum erlaubnisfreie Rechtsdienst-Nebenleistungen erbringen dürfen.⁴

6. Zivilrechtliche Grundlagen

Coaching-Verträge sind zivilrechtlich nicht als eigener Vertragstyp geregelt. Regelmäßig handelt es sich um Dienstverträge nach § 611 BGB, bei denen der Coach eine Dienstleistung schuldet, d.h. nur die Tätigkeit als solche, aber in Abgrenzung zum Werkvertrag (§ 631 BGB) keinen konkreten Erfolg. Das hat zur Folge, dass z. B. Gewährleistungsrechte wie Nachbesserung oder Minderung im Falle eines ausbleibenden Erfolgs nicht einschlägig sind. Es gibt daher dem Grunde nach kein „mangelhaftes Coaching“ im dienstvertraglichen Sinne, solange der Coach nach seinem besten Wissen und Können gearbeitet hat.

Mangels einer Gebührenordnung ist die Vergütung frei verhandelbar. Üblicherweise werden Stundensätze oder Pauschalen vereinbart. Ist nichts vereinbart, gilt nach § 612 BGB der „übliche“ Satz als geschuldet, was durch einen Fremdvergleich zu ermitteln wäre.

Häufig werden im Rahmen der Tätigkeit Allgemeine Geschäftsbedingungen verwendet, etwa in Form von Vertragsklauseln auf Webseiten oder in Vertragsformularen. Diese unterliegen den §§ 305 ff. BGB. Insbesondere müssen AGB transparent sein und dürfen die andere Vertragspartei (Coachee) nicht unangemessen benachteiligen (§ 307 BGB). Der Coach trägt das Risiko, dass im Zweifel eine unwirksame Klausel durch die gesetzlichen Vorschriften ersetzt wird. Im Verbraucher-Geschäft gelten strenge Maßstäbe. Verbraucher ist, wer eine Leistung nicht für seine gewerbliche oder selbständige berufliche Tätigkeit in Anspruch nimmt (§ 13 BGB). Klauseln, die z. B. die Haftung selbst für grobe Fahrlässigkeit ausschließen oder das Kündigungsrecht unzulässig beschränken, wären unwirksam. Übliche Klauseln in Coaching AGB sind z. B. Regelungen zur Terminabsage (z. B. Honorarzahlung, wenn sehr kurzfristig abgesagt wird), Zahlungskonditionen, Ort der Leistungserbringung sowie

⁴ Krenzler/Remmert, Rechtsdienstleistungsgesetz, 3. Auflage 2023, § 5 Rn. 67.

Verschwiegenheitsabreden. Ein Dienstvertrag kann grds. jederzeit von beiden Seiten gekündigt werden (§ 621 BGB). Viele Coaching-Verträge sind auf eine bestimmte Anzahl Stunden intendiert, so dass aus Sicht des Coaches zur Klarheit die Aufnahme von Laufzeit und Kündigungsmodalitäten empfehlenswert ist.

Der Coach hat Verbrauchern weiter bestimmte Informationen zu erteilen (Art. 246a EGBGB). Dies umfasst seine Identität und Anschrift, wesentliche Merkmale der Dienstleistung, Gesamtpreis und ggf. Zusatzkosten, Zahlungs- und Leistungsbedingungen, Laufzeit des Vertrags, Bedingungen für Kündigung bei etwaigen Dauerschuldverhältnissen. Ein potenzieller Coachee hat diese Informationen vor Abgabe seiner Vertragserklärung zu erhalten. Diese Informationen können in Form von AGB auf der Webseite gegeben und im Online-Buchungsprozess etwa mit Verweis auf die entsprechenden AGB sowie einem anzuklickenden Bestätigungsfeld umgesetzt werden. Unterlässt der Coach relevante Informationen, kann dies neben verbraucherrechtlichen Folgen auch einen durch Wettbewerber abmahnungsfähigen Wettbewerbsverstoß darstellen.

Sobald ein Coaching-Vertrag mit einem Verbraucher zudem ausschließlich über Fernkommunikationsmittel zustande kommt (z. B. Online-Buchung, per Telefon/E-Mail ohne persönlichen Kontakt), handelt es sich um einen Fernabsatzvertrag (§ 312c BGB). Dem Verbraucher ist dann ein Widerrufsrecht von 14 Tagen einzuräumen (§ 312g BGB), sofern keine Ausnahme greift. In der Praxis kann das Widerrufsrecht nicht gewollt sein, weil ein systemisches Coaching oft zeitnah beginnt oder beginnen soll. Allerdings lässt sich der Widerruf vorzeitig „ausschalten“, wenn der Coachee ausdrücklich zustimmt, dass das Coaching schon vor Ablauf der 14 Tage beginnt, und der Coachee bestätigt, dass er sein Widerrufsrecht verliert, sobald die Leistung vollständig erbracht wurde (§ 356 Abs. 4 BGB). So kann unmittelbar mit dem Coaching gestartet werden, ohne die 14 Tage abzuwarten. Unterbleibt eine korrekte Widerrufsbelehrung, verlängert sich das Widerrufsrecht um bis zu 12 Monate. Daher sollte der Coach bei Verbraucherverträgen immer eine ordnungsgemäße Widerrufsbelehrung in Textform bereitstellen. Weiter muss laut § 312i BGB dem Verbraucher der Zugang von dessen Bestellung unverzüglich elektronisch bestätigen werden.⁵ Soweit das Coaching im Rahmen der gewerblichen oder selbstständigen beruflichen Tätigkeit von Coachees in Anspruch genommen wird, gelten diese als Unternehmer (§ 14 BGB) und haben kein gesetzliches Widerrufsrecht.

Ein systemischer Coach haftet nach dem Zivilrecht. In Betracht kommt eine vertragliche Haftung nach § 280 ff. BGB sowie nach Delikt aus § 823 BGB. Zwar kann eine Pflichtverletzung (etwa ein Nichterbringen von Stunden) Schadenersatzansprüche begründen, ein bloß nicht eingetretener Coaching-Erfolg begründet jedoch per se keine Haftung, weil bzw. wenn das zugrunde liegende Vertragsverhältnis als Dienstvertrag

⁵ Vgl. dazu insgesamt Nagel, „Coaching: Was ist aus rechtlicher Sicht zu beachten?“, <https://www.it-recht-kanzlei.de/coaching-vertraege-rechtliche-aspekte.html>, 09.02.2026.

ausgestaltet ist. Systemische Coaches können zudem ihre Haftung im Dienstvertrag begrenzen. Zulässig und üblich ist eine Klausel, die Haftung für einfache Fahrlässigkeit für Vermögensschäden ausschließt oder auf die Höhe des Honorars begrenzt. Allerdings bleibt eine Haftung für grobe Fahrlässigkeit und vorsätzliches Fehlverhalten immer bestehen gemäß § 276 Abs. 3 BGB i.V.m. § 307 BGB.

7. Datenschutz und Vertraulichkeit

Systemische Coaches verarbeiten personenbezogene Daten ihrer Klienten und unterliegen daher der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Sie müssen eine Rechtsgrundlage für alle verarbeiteten Daten haben, die Betroffenen informieren und geeignete Sicherheitsmaßnahmen ergreifen (z. B. Daten nur verschlüsselt speichern und keine unbefugte Weitergabe). Verstößt ein Coach gegen den Datenschutz (z. B. unbefugte Weitergabe sensibler Inhalte), drohen per Gesetz Bußgelder bis zu 20 Mio. EUR oder 4 % des Jahresumsatzes.

Bereits Name, Kontaktdaten und Gesprächsnotizen über den Klienten sind personenbezogene Daten. Häufig enthalten Coaching-Aufzeichnungen auch sensible Daten (Gesundheit, Weltanschauung), die als besondere Kategorie unter Art. 9 DSGVO fallen. Der Coach ist Verantwortlicher für diese Datenverarbeitung und braucht daher eine Rechtsgrundlage. Empfehlenswert ist die Einholung einer schriftlichen Einwilligung des Coachee, die auch die Verarbeitung besonderer Datenkategorien mit abdeckt (Art. 6 Abs. 1a, Art. 9 Abs. 2a DSGVO). Zusätzlich ist die Verarbeitung zur Vertragserfüllung (Art. 6 Abs. 1b DSGVO) für Basisdaten anwendbar. Bei Datenerhebung muss der Coach die betroffene Person transparent informieren (Art. 13 DSGVO). In der Praxis bedeutet das Coachees bereits zu Beginn eine Datenschutzhinweise erhalten, in der steht, welche Daten zu welchen Zwecken verarbeitet werden, wie lange sie aufbewahrt werden, wer Zugriff hat, und welche Rechte der Coachee hat (Auskunft, Löschung, Beschwerderecht). Das kann auch in dem zu schließenden Dienstvertrag als Annex integriert werden.⁶

Nach Art. 32 DSGVO müssen Coaches geeignete technische und organisatorische Maßnahmen zum Schutz der Daten umsetzen wie beispielsweise durch Verwendung eines Laptops mit Passwort sowie das Abschließen von physischen Unterlagen. Personenbezogene Daten dürfen nicht ewig gespeichert werden. Gesetzliche Aufbewahrungsfristen betreffen meist nur die Rechnungsdokumente (10 Jahre nach Steuerrecht). Persönliche Aufzeichnungen dagegen sollten nach einiger Zeit gelöscht werden, um dem Recht auf Vergessenwerden (Art. 17 DSGVO) Rechnung zu tragen, sofern kein berechtigter Grund zur Aufbewahrung mehr besteht.

⁶ Vgl. Weiß, Personenbezogene Daten und DSGVO – Rechte, Pflichten und Risiken <https://www.ratgeberrecht.eu/aktuell/personenbezogene-daten-und-dsgvo/>, 09.02.2026.

Wenn ein systemischer Coach von einem Unternehmen engagiert wird, um einen Mitarbeiter zu coachen, besteht ein Dreiecksverhältnis Coach, Coachee und Unternehmen. Oftmals möchte das Unternehmen eine Rückmeldung erhalten, wie das Coaching verläuft bzw. ob Termine wahrgenommen werden. Der Coach sollte deshalb mit dem Coachee klar vereinbaren, welche Daten ans Unternehmen zurückfließen (etwa rein organisatorische Fragen). Hier ist angezeigt, vom Coachee eine Einwilligung einzuholen, die notwendige Kommunikation mit dem Auftraggeber führen zu dürfen. Inhaltliche Details des Coachings sollten ohne ausdrückliche Entbindung nicht weitergegeben werden.

Obwohl es keine spezifische gesetzliche Schweigepflicht für Coaches gibt, ergibt sich eine Verschwiegenheitsverpflichtung zumindest als Nebenleistungspflicht aus Treu und Glauben (§ 242 BGB) und / oder einer individuellen Vereinbarung. Zur Klarstellung ist es deshalb ratsam, im Vertrag eine beidseitige Verschwiegenheitsklausel aufzunehmen. Der Coach verpflichtet sich, grds. keine Inhalte aus dem Coaching an Dritte weiterzugeben (außer der Coachee entbindet ihn davon, z.B. im Rahmen der Supervision im Reflecting Team). Umgekehrt sollte auch der Coachee die Vertraulichkeit etwaiger ihm bekannt werden der Geschäftsgeheimnisse des Coaches (z.B. Unterlagen) zusichern.

8. Wettbewerbsrechtliche Aspekte wie Werbung und Auftritt

Auch wenn Coaching ein freier Beruf ohne Zulassungsordnung ist, müssen Coaches sich an die Voraussetzungen des lautereren Wettbewerbs halten. Insbesondere darf die Darstellung der eigenen Leistungen nicht irreführend oder unlauter sein (§§ 3, 5 UWG). Die Bezeichnung „zertifizierter Coach“ sollte nur geführt werden, wenn tatsächlich eine anerkannte Zertifizierung vorliegt. Eine Angabe „Coach (IHK)“ wäre z.B. irreführend, wenn keine tatsächlich von einer IHK anerkannte Qualifikation vorliegt, da Verbraucher hier eine offizielle Zertifizierung vermuten. Irreführende Erfolgsaussagen und etwaige Garantieverprechen sind ebenfalls zu vermeiden wegen § 5 UWG (Irreführung über die Wirksamkeit), sowie ggf. wegen § 3 HWG (Heilmittelwerbegesetz). Wettbewerbsverstöße können zu Abmahnungen durch Konkurrenten oder Verbände führen.⁷

9. Systemisches Coaching und Fernunterricht

Wird ein Großteil, also mehr als die Hälfte der Coaching-Inhalte im Rahmen einer Wissensvermittlung nicht in Präsenz vor Ort, sondern per Videokonferenz oder Live-Webinar gehalten, kann ein Coaching per se unter das Fernunterrichtsschutzgesetz (FernUSG) fallen. Soweit keine Zulassung bestünde, wäre der Dienstvertrag unwirksam

⁷ Vgl. dazu auch Onwalt-Akademie, „Heilversprechen im Coaching: Was du rechtlich sagen darfst – und was nicht“, <https://www.onwalt.de/akademie/heilversprechen-coaching>, 09.02.2026.

und der Coachee müsste für die Leistung kein Entgelt entrichten.⁸ Insgesamt wird aber nicht jeder Online-Coachingvertrag, der per se auch Elemente der Wissensvermittlung sowie Fragen und Antworten beinhaltet, zulassungspflichtig. Vielmehr wird auch nach der neuen BGH-Rechtsprechung in Zukunft im Einzelfall zu ermitteln sein, ob der vertragliche Schwerpunkt im reinen Coaching, also der Begleitung bei der persönlichen Weiterentwicklung (dann kein Fernunterricht), oder doch in der Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten liegt (dann Fernunterricht).⁹ Folgerichtig hat ein Online-Coaching, das lediglich auf die Optimierung der persönlichen Lebensweise gerichtet ist, nicht die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten zum Gegenstand und ist deshalb kein zulassungspflichtiger Fernunterricht im Sinne von § 1 Abs. 1 FernUSG.¹⁰ Klassisches systemisches Coaching, sei es auch per Video, sollte deshalb nicht unter das FernUSG fallen, weil systemisches Coaching grds. keinen Lehrstoff vermittelt bzw. keine standardisierte Lehrgangsstruktur mit Erfolgskontrolle darstellt, sondern ein individuelles „Beratungssetting“.

10. Eigene Website

Soweit der systemische Coach eine eigene Webseite nutzt, ist nach dem Digitale-Dienste-Gesetz (DDG) eine Anbieterkennzeichnung (Impressum) zwingend aufzunehmen, um dem Website-Besucher erkenntlich zu machen, wer für den Inhalt der Website verantwortlich ist.¹¹ Fehlt dies oder ist das Impressum fehlerhaft, drohen Abmahnungen und Bußgelder. Das Telekommunikation-Digitale-Dienste-Datenschutz-Gesetz (TDDDG) verlangt nach § 25 TDDDG für nicht technisch notwendige Cookies/Tracking eine vorherige Einwilligung.

11. Steuer- und Sozialversicherungsrecht

Ob das systemische Coaching als freiberuflich oder gewerblich einzuordnen ist, hängt jeweils von der individuellen Tätigkeit ab. Oftmals wird das Coaching den Anforderungen an die „freiberuflichen Tätigkeiten“ im Sinne des § 18 Abs. 1 Nr. 1 S. 2 EStG nicht entsprechen, weil das Coaching u.a. keine selbständig ausgeübte wissenschaftliche oder unterrichtende Tätigkeit ist¹², so dass für diese beratende Tätigkeit in der Regel ein Gewerbe angemeldet werden muss und die Tätigkeit nicht zum freien Berufsbild eines der in § 18 Abs. 1 Nr. 1 S. 2 EStG aufgeführten Katalogberufe, wie z.B. Rechtsanwälte

⁸ BGH, Urteil vom 02.10.2025 – III ZR 173/24, GRUR-RS 2025, 27590.

⁹ Kianfar, Online-Coaching-Angebot ist Fernunterricht, GRUR-Prax 2025, 848.

¹⁰ OLG Celle, Hinweisbeschluss vom 09.07.2025 – 24 U 12/25, BeckRS 2025, 19239.

¹¹ Vgl. Steinröder (eRecht24), „Rechtssicher coachen: Was Sie beim Personal-, Business- & Life-Coaching beachten sollten“, <https://www.e-recht24.de/unternehmensgruendung/13103-als-coach-selbststaendig-machen.html>, 09.02.2026.

¹² Vgl. BFH, Urteil vom 18.04.1996 - AZ IV R 35/95, DStR 1996, 1478.

oder Steuerberater zählt. Pauschaliert beträgt die Gewerbesteuer ab einem Gewinn von 24.500 EUR im Jahr 15 % des Gewinnes, wird aber bis zu einem Gewerbesteuerhebesatz von 400 in voller auf die Einkommensteuer angerechnet. Die doppelte Buchführungspflicht bei Gewerbetreibenden kommt erst ab Erreichen bestimmter Schwellenwerte zum Tragen. Solange der Umsatz unter 600.000 EUR oder der Gewinn unter 60.000 EUR liegt, kann der Gewerbetreibende den Gewinn lediglich mittels Einnahmen-Überschuss-Rechnung ermitteln (§ 141 AO). Regelmäßig ist die Leistung umsatzsteuerpflichtig, ggf. greift die Kleinunternehmerregelung nach § 19 UStG. Kleinunternehmer ist danach, wer im vorangegangenen Kalenderjahr einen (nach vereinnahmten Entgelten bemessenen netto) Gesamtumsatz von nicht mehr als 25.000 EUR hat und im laufenden Kalenderjahr nicht mehr als 100.000 EUR Umsatz macht. Seit 2025 starten Neugründer automatisch als Kleinunternehmer, ohne eine Umsatzprognose abgeben zu müssen. Rechnungen haben nach § 14 UStG Pflichtangaben zu enthalten wie u.a. Namen, Anschrift, Ausstellungsdatum, Steuernummer/UST-IdNr., Entgelt und Leistungsbeschreibung.

Ein systemischer Coach ist in der Regel nicht rentenversicherungspflichtig, außer die Tätigkeit wird als Lehrtätigkeit eingestuft oder er arbeitet arbeitnehmerähnlich im Wesentlichen für nur einen Auftraggeber ohne eigene versicherungspflichtige Arbeitnehmer. Eine vorherige Abstimmung mit der Deutschen Rentenversicherung zur persönlichen Statusabklärung kann angezeigt sein, um Rechtsicherheit zu erlangen und (rückwirkende) Beitragsforderungen auszuschließen.

12. Fazit

Insgesamt sind die rechtlichen Rahmenbedingungen für das systemische Coaching zwar vielschichtig, aber in der Praxis, ggf. auch durch Einholung von Rechtsrat, durchaus beherrschbar. Wer informiert und verstanden hat, was erlaubt ist und was nicht, welche Pflichten bestehen und auf die Tätigkeit zugeschnittene rechtsichere vertragliche Grundlagen einsetzt, kann sich jenseits aller rechtlichen Anforderungen vollumfänglich auf die inhaltliche Arbeit des systemischen Coachings konzentrieren.

Literaturverzeichnis / Quellenverzeichnis

Böhle, Personalmanagement/Scholer, 2. Aufl. 2022, § 7 Rn. 206 f.

Graf, Wie seriöse Coaches erkennen? BC 2022, 222

Kianfar, Online-Coaching-Angebot ist Fernunterricht, GRUR-Prax 2025, 848

Krenzler/Remmertz, Rechtsdienstleistungsgesetz, 3. Aufl. 2023, § 5 Rn. 67

Nagel: „Coaching: Was ist aus rechtlicher Sicht zu beachten?“, <https://www.it-recht-kanzlei.de/coaching-vertraege-rechtliche-aspekte.html>, 09.02.2026

Onwalt-Akademie, „Heilversprechen im Coaching: Was du rechtlich sagen darfst – und was nicht“, <https://www.onwalt.de/akademie/heilversprechen-coaching>, 09.02.2026

Reisert, Coaching - wann braucht ein Anwalt, eine Anwältin einen Coach? AnwBl 2019, 470

Steinröder (eRecht24), „Rechtssicher coachen: Was Sie beim Personal-, Business- & Life-Coaching beachten sollten“, <https://www.e-recht24.de/unternehmensgruendung/13103-als-coach-selbststaendig-machen.html>, 09.02.2026

Weiß, Personenbezogene Daten und DSGVO – Rechte, Pflichten und Risiken <https://www.ratgeberrecht.eu/aktuell/personenbezogene-daten-und-dsgvo/>, 09.02.2026